



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

# **PROJETO DE LEI N.º 3.801, DE 2019**

**(Do Senado Federal)**

**PLS nº 138/2017**  
**OFÍCIO Nº509/2019 -SF**

Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para dispor sobre os trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-1748/2011.

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

**PUBLICAÇÃO INICIAL**  
Art. 137, caput - RICD

**O Congresso Nacional decreta:**

**Art. 1º** A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei regula a situação de empregados contratados no Brasil por empresas estrangeiras, ou transferidos por empresas constituídas sob as leis brasileiras e que tenham a sua sede e administração no País, para prestar serviços no exterior.

Parágrafo único. É excluído do regime desta Lei:

I – o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 12 (doze) meses, desde que:

a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;

b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias, ajuda de custo ou reembolso de despesas de hospedagem, alimentação e transporte durante o período de trabalho no exterior, os quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial;

II – o empregado que tenha seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido em razão de viagem para estudos e pesquisa no exterior, com ou sem percepção de bolsa de estudos custeada pelo empregador ou por outra instituição, desde que:

a) seja formalizado, por escrito, termo com os motivos e a finalidade da concessão do afastamento para a viagem;

b) seja feita anotação da suspensão ou da interrupção do contrato na carteira de trabalho do empregado.” (NR)

“Art. 3º Às relações decorrentes do contrato de trabalho será aplicada a legislação do local de execução dos serviços, com a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, devendo a empresa responsável pelo contrato do empregado transferido assegurar-lhe:

.....  
II – a manutenção, no Brasil, dos recolhimentos das contribuições para:

a) a previdência social, observados os acordos internacionais em matéria previdenciária em vigor no Brasil;

b) o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

c) o Programa de Integração Social (PIS/Pasep).

§ 1º A base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho suspensa, referidos no inciso II do **caput**, será exclusivamente o salário-base pago no Brasil à época da transferência, contemplando-se as alterações ocorridas para a categoria profissional durante o período em que o empregado estiver prestando serviço no exterior.

§ 2º Nenhum outro encargo trabalhista ou previdenciário será devido em razão da transferência, e os encargos devidos não incidirão sobre qualquer outra remuneração ou vantagem adicional decorrente da transferência ou da prestação de serviço no exterior.” (NR)

“Art. 4º Mediante ajuste escrito entre empregador e empregado, firmado no ato da transferência, serão fixados os valores da remuneração decorrente da transferência, a qual incluirá, necessariamente, o salário-base acrescido do adicional de transferência ao exterior, no valor mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-base.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º (Revogado).

§ 4º A remuneração do empregado e todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos à prestação de serviço no exterior serão suportados pela empresa sediada no exterior para a qual o empregado prestar serviço.

§ 5º Caso a empresa forneça moradia no exterior ou outras vantagens diretas ou indiretas e o empregado transferido opte por percebê-las, essas vantagens serão compensadas no cálculo do adicional de transferência a que se refere o **caput** deste artigo.

§ 6º O adicional de transferência a que se refere o **caput** deste artigo, bem como as despesas resultantes da transferência, que correrão por conta do empregador, serão fixados mediante ajuste escrito e ambos terão caráter indenizatório.” (NR)

“Art.

5º

.....  
 § 1º Por opção escrita do empregado, a remuneração devida poderá ser depositada, no todo ou em parte, em conta bancária no Brasil ou no exterior, observadas as leis e normas aplicáveis no local da execução dos serviços.

.....  
 § 3º A moeda estrangeira referida no **caput** deste artigo poderá ser a moeda do país de destino ou moeda de livre conversibilidade.

§ 4º Eventuais valores pagos ou remetidos pelo empregador a título de reajustamento de rendimento bruto, com o fim exclusivo de compensar o empregado pelos descontos fiscais exigidos conforme legislação do local de realização dos serviços no exterior, são isentos de impostos e contribuições federais no Brasil.” (NR)

“Art. 6º Após 2 (dois) anos de permanência no exterior será assegurado ao empregado o direito de gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora no exterior, ou para a qual tenha sido transferido, o custeio do transporte necessário para que o empregado venha ao Brasil e retorne ao local da prestação de serviços no exterior.

§ 1º O custeio de que trata o **caput** deste artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes.

.....  
 .....

§ 3º O direito previsto no **caput** deste artigo poderá ser antecipado a partir do primeiro ano de permanência no exterior, desde que haja previsão nesse sentido em instrumento coletivo de trabalho ou em ajuste escrito.” (NR)

“Art.7º .....

§ 1º É assegurado ao empregado o seu retorno ao Brasil ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

a) após 3 (três) anos de trabalho contínuo, prazo que poderá ser prorrogado para 5 (cinco) anos mediante ajuste escrito entre empregado e empregador;

e) quando o serviço ou a permanência do empregado no exterior deixar de ser necessário ou conveniente para a empresa.

§ 2º Nas hipóteses do inciso I do **caput** e das alíneas “a” e “e” do § 1º deste artigo, a data do efetivo retorno deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregador ou empregado, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, salvo acordo entre as partes.

§ 3º Na hipótese da transferência prevista no inciso III do art. 2º, o prazo de trabalho contínuo no exterior previsto na alínea “a” do § 1º deste artigo poderá ser estendido por sucessivos períodos de 3 (três) anos, mediante ajuste escrito entre empregado e empregador.” (NR)

“Art. 8º

Parágrafo único. Quando o retorno se verificar por iniciativa do empregado, ou quando este der justa causa para rescisão do contrato, o empregado será obrigado ao reembolso das despesas referidas no **caput**, podendo a forma de ressarcimento desse valor ser ajustada entre as partes ou compensada nos termos da lei.” (NR)

“Art. 9º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação previdenciária brasileira, ainda que a lei local de prestação de serviço considere a natureza dessa prestação como autônoma e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora no Brasil que cedeu ou transferiu o empregado, ou aquela do mesmo grupo econômico para a qual retornar o empregado, é autorizada a deduzir tais valores dos salários futuros, observada a margem consignável prevista na Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, ou de eventual rescisão.

§ 2º (Revogado).

§ 3º As deduções mencionadas no § 1º, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante

conversão em moeda nacional ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º (Revogado).” (NR)

“Art. 10. O adicional de transferência, as prestações **in natura** e o reembolso de despesas resultantes da transferência, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidos após o término da transferência ou o retorno ao Brasil, não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum efeito.

Parágrafo único. É assegurada ao empregado, quando do retorno ao Brasil, a percepção do salário-base que teria caso não tivesse sido transferido, acrescido dos reajustes salariais aplicados à categoria durante sua ausência.” (NR)

“Art. 14. Sem prejuízo da obrigação de a empresa estrangeira assegurar ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo, é garantida em qualquer hipótese a aplicação das leis do país da prestação dos serviços, que prevalecerão no que respeita a direitos, vantagens, garantias e obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

“Art. 16. A permanência do empregado no exterior poderá ser ajustada por período superior a 5 (cinco) anos, desde que seja assegurado a ele o direito de gozar as férias anuais no Brasil, após o segundo ano de permanência no exterior, com as despesas de transporte do empregado e seus dependentes pagas pela empresa estrangeira.” (NR)

“Art. 21. As empresas de que trata esta Lei farão, obrigatoriamente, seguro de vida e acidentes pessoais em favor do empregado, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior até o retorno ao Brasil.

§ 1º O valor do seguro não poderá ser inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do empregado.

§ 2º O seguro previsto no **caput** deve incluir a cobertura do traslado de restos mortais e poderá ser estendido, mediante ajuste escrito, a outras hipóteses e aos dependentes legais do empregado que com ele residam no exterior.

§ 3º O seguro a que se refere o **caput** deste artigo não será exigido quando o empregado tiver plano de previdência complementar da empresa que contenha seguro com as mesmas coberturas ou a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos arts. 20-A e 20-B desta Lei.” (NR)

“Art. 22. Correrão por conta do empregador as despesas de transporte, inclusive dos dependentes que residam com o empregado no exterior, na sua ida, nas férias e no seu retorno ao Brasil na forma dos arts. 6º, 7º e 16 desta Lei, salvo a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos arts. 20-A e 20-B desta Lei.

§ 1º Correrão, ainda, por conta do empregador as despesas de transporte nas seguintes situações e condições:

I – passagens de ida e volta, por via aérea, quando o empregado e seus dependentes comprovadamente necessitarem, em caráter de urgência, de acesso a serviços de assistência médica fora do local de trabalho no exterior;

II – passagens de regresso ao Brasil no caso de retorno antecipado, por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico; e

III – passagens de regresso ao Brasil para os dependentes no caso de falecimento do empregado.

§ 2º Correrão por conta do empregador as despesas de repatriação dos empregados e de seus dependentes em outras situações de emergência, tais como catástrofes naturais e situações de perturbação da ordem pública, que apresentem risco à integridade física dos nacionais brasileiros.” (NR)

**Art. 2º** A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A, com os seguintes arts. 20-A, 20-B e 20-C:

#### “CAPÍTULO III-A DA CONTRATAÇÃO OU TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA

Art. 20-A. Nas hipóteses dos incisos I e II do art. 2º, caso empregador e empregado decidam, de comum acordo, após a permanência do empregado no exterior por prazo superior a 3 (três) anos, que a sua transferência terá caráter definitivo, o contrato de trabalho no Brasil será rescindido, com o pagamento de todos os direitos inerentes à rescisão contratual e a consequente conversão da transferência em contratação definitiva pela empresa no exterior ou pela sucursal da empresa brasileira constituída no país da prestação de serviços.

§ 1º Na situação prevista no **caput** o empregado deverá ser contratado no exterior, como empregado local, e deixará de ser segurado obrigatório nos termos da legislação previdenciária brasileira.

§ 2º Rescindido o contrato de trabalho no Brasil pela transferência definitiva do empregado para o exterior, a empresa de origem no Brasil fica desobrigada de efetuar qualquer pagamento ou recolher qualquer contribuição à previdência social do Brasil, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou ao Programa de Integração Social (PIS/Pasep), bem como de pagar ou recolher qualquer outro encargo decorrente da relação empregatícia extinta.

Art. 20-B. Caso haja necessidade de preenchimento, no exterior, de vaga de trabalho da empresa brasileira ou de empresa estrangeira do seu mesmo grupo econômico, os empregados da empresa brasileira que tiverem intenção de se fixar permanentemente no exterior poderão, mediante comum acordo, ser contratados em caráter definitivo, hipótese em que serão regidos exclusivamente pela lei do

local da prestação de serviços, inclusive no que tange a direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 20-C. Às hipóteses previstas neste Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.”

**Art. 3º** A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 22-A:

“Art. 22-A. Nas contratações ou transferências de trabalhadores brasileiros para trabalhar no exterior realizadas na forma desta Lei, as empresas responsáveis no Brasil deverão assegurar aos trabalhadores as seguintes informações sobre as condições de trabalho no exterior e sobre os principais direitos trabalhistas previstos na legislação do local da prestação de serviços e aplicáveis ao contrato do trabalhador:

- I – serviços a serem realizados;
- II – empresa e cidade onde os serviços serão realizados;
- III – remuneração e forma de pagamento;
- IV – turnos de trabalho e número de horas de trabalho e de repouso;
- V – jornada de trabalho;
- VI – período de férias remuneradas;
- VII – prazo do contrato de trabalho;
- VIII – proteção em relação à segurança e à saúde no trabalho, fornecimento de uniforme, equipamentos e utensílios de trabalho e existência de eventuais descontos ao trabalhador.

§ 1º As informações a que se refere o **caput** deverão constar de termo, a ser assinado pelo trabalhador, e, em caso de descumprimento, a empresa signatária do termo poderá ser demandada pelos direitos nele referidos perante a Justiça do Trabalho no Brasil.

§ 2º O comprovante de pagamento dos direitos trabalhistas a que se refere o **caput** servirá como título de quitação plena dos débitos trabalhistas pela empresa signatária do termo a que se refere o § 1º, ou pela empresa para a qual o trabalhador prestou serviços no exterior, e poderá ser utilizado como prova perante a justiça do trabalho de qualquer desses países.”

**Art. 4º** Revogam-se os §§ 1º, 2º e 3º do art. 4º, os §§ 2º e 4º do art. 9º e os arts. 12, 13, 18 e 19 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

**Art. 5º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 1º de julho de 2019.

Senador Davi Alcolumbre  
Presidente do Senado Federal

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
Seção de Legislação Citada - SELEC

**LEI Nº 7.064, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1982**

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.962, de 3/7/2009](#))

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa (90) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

**CAPÍTULO II**  
**DA TRANSFERÊNCIA**

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

- I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
- II - o empregado cedido a empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
- III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

- I - os direitos previstos nesta Lei;
- II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

Art. 4º Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência.

§ 1º O salário-base ajustado na forma deste artigo fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.

§ 2º O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado.

§ 3º Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no parágrafo primeiro incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional.

Art. 5º O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

§ 1º Por opção escrita do empregado, a parcela da remuneração a ser paga em moeda nacional poderá ser depositada em conta bancária.

§ 2º É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento.

Art. 6º Após dois anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para a qual tenha sido cedido, o custeio da viagem.

§ 1º O custeio de que trata este artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplicará ao caso de retorno definitivo do empregado antes da época do gozo das férias.

Art. 7º O retorno do empregado ao Brasil poderá ser determinado pela empresa quando:

I - não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior;

II - der o empregado justa causa para a rescisão do contrato.

Parágrafo único. Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil, ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

a) após três anos de trabalho contínuo;

b) para atender a necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;

c) por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;

d) quando der o empregador justa causa para a rescisão do contrato;

e) na hipótese prevista no inciso I deste artigo.

Art. 8º Cabe à empresa o custeio do retorno do empregado.

Parágrafo único. Quando o retorno se verificar, por iniciativa do empregado, ou quando der justa causa para rescisão do contrato, ficará ele obrigado ao reembolso das respectivas despesas, ressalvados os casos previstos no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 9º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação

do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o artigo 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

§ 2º Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho.

§ 3º As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judicial.

Art. 10. O adicional de transferência, as prestações *in natura*, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil.

Art. 11. Durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, as contribuições referentes a Salário-Educação, Serviços Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e Instituto Nacional de Colonização e de Reforma Agrária.

### CAPÍTULO III DA CONTRATAÇÃO POR EMPRESA ESTRANGEIRA

Art. 12. A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada a prévia autorização do Ministério do Trabalho.

Art. 13. A autorização a que se refere o artigo 12 somente poderá ser dada a empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil.

Art. 14. Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo.

Art. 15. Correrão obrigatoriamente por conta da empresa estrangeira as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes.

Art. 16. A permanência do trabalhador no exterior não poderá ser ajustada por período superior a 3 (três) anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira.

Art. 17. A empresa estrangeira assegurará o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando:

I - houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido;  
II - por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende.

Art. 18. A empresa estrangeira manterá no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.

Art. 19. A pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o Art. 13 será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

Art. 20. O aliciamento de trabalhador domiciliado no Brasil, para trabalhar no exterior, fora de regime desta Lei, configurará o crime previsto no Art. 206 do Código Penal Brasileiro.

#### CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES COMUNS E FINAIS

Art. 21. As empresas de que trata esta Lei farão, obrigatoriamente, seguro de vida e acidentes pessoais a favor do trabalhador, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil.

Parágrafo único. O valor do seguro não poderá ser inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do trabalhador.

Art. 22. As empresas a que se refere esta Lei garantirão ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

Art. 23. Serão regulamentadas no prazo de 90 (noventa) dias as disposições dos artigos 5º, § 2º, 9º, §§ 1º a 4º, e 12.

Art. 24. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, em 06 de dezembro de 1982; 161º da Independência e 94º da República.

JOÃO FIGUEIREDO  
Murillo Macêdo

### **LEI Nº 10.820, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2003**

Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências.

#### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma

irrevogável e irretroatável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015](#))

§ 1º O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento), sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para: ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015](#))

I - a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015](#))

II - a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito. ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015](#))

§ 2º O regulamento disporá sobre os limites de valor do empréstimo, da prestação consignável para os fins do *caput* e do comprometimento das verbas rescisórias para os fins do § 1º deste artigo.

§ 3º Os empregados de que trata o *caput* poderão solicitar o bloqueio, a qualquer tempo, de novos descontos. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015](#))

§ 4º O disposto no § 3º não se aplica aos descontos autorizados em data anterior à da solicitação do bloqueio. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015](#))

§ 5º Nas operações de crédito consignado de que trata este artigo, o empregado poderá oferecer em garantia, de forma irrevogável e irretroatável:

I - até 10% (dez por cento) do saldo de sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

II - até 100% (cem por cento) do valor da multa paga pelo empregador, em caso de despedida sem justa causa ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida e com redação dada pela Lei nº 13.313, de 14/7/2016](#))

§ 6º A garantia de que trata o § 5º só poderá ser acionada na ocorrência de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, não se aplicando, em relação à referida garantia, o disposto no § 2º do art. 2º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida na Lei nº 13.313, de 14/7/2016](#))

§ 7º O Conselho Curador do FGTS poderá definir o número máximo de parcelas e a taxa máxima mensal de juros a ser cobrada pelas instituições consignatárias nas operações de crédito consignado de que trata este artigo. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida na Lei nº 13.313, de 14/7/2016](#))

§ 8º Cabe ao agente operador do FGTS definir os procedimentos operacionais necessários à execução do disposto nos §§ 5º e 6º deste artigo, nos termos do inciso II do *caput* do art. 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida na Lei nº 13.313, de 14/7/2016](#))

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empregador, a pessoa jurídica assim definida pela legislação trabalhista e o empresário a que se refere o Título I do Livro II da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. *(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015)*

II - empregado, aquele assim definido pela legislação trabalhista;

III - instituição consignatária, a instituição autorizada a conceder empréstimo ou financiamento ou realizar operação com cartão de crédito ou de arrendamento mercantil mencionada no *caput* do art. 1º; *(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

IV - mutuário, empregado que firma com instituição consignatária contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil regulado por esta Lei; *(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

V - verbas rescisórias, as importâncias devidas em dinheiro pelo empregador ao empregado em razão de rescisão do seu contrato de trabalho.

VI - instituição financeira mantenedora, a instituição a que se refere o inciso III do *caput* e que mantém as contas para crédito da remuneração disponível dos empregados; *(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015)*

VII - desconto, ato de descontar na folha de pagamento ou em momento anterior ao do crédito devido pelo empregador ao empregado como remuneração disponível ou verba rescisória o valor das prestações assumidas em operação de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil; e *(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015, e com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

VIII - remuneração disponível, os vencimentos, subsídios, soldos, salários ou remunerações, descontadas as consignações compulsórias. *(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015)*

§ 1º Para os fins desta Lei, são consideradas consignações voluntárias as autorizadas pelo empregado.

§ 2º No momento da contratação da operação, a autorização para a efetivação dos descontos permitidos nesta Lei observará, para cada mutuário, os seguintes limites:

I - a soma dos descontos referidos no art. 1º não poderá exceder a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração disponível, conforme definido em regulamento, sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para: *(“Caput” do inciso com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

a) a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou *(Alínea com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

b) a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito; e *(Alínea com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

II - o total das consignações voluntárias, incluindo as referidas no art. 1º, não poderá exceder a quarenta por cento da remuneração disponível, conforme definida em regulamento.

## DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

### TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/4/1975](#))

§ 1º (*Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.770-4, publicada no DO de 20/10/2006*)

§ 2º (*Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.721-3, publicada no DO de 20/10/2006*)

Art. 454. Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado a plena propriedade desse invento. ([Vide Lei nº 9.279, de 14/5/1996](#))

**FIM DO DOCUMENTO**